(Ingresan a Sala los representantes del Movimiento Salesiano Tacurú)

SEÑORA PRESIDENTA.- La Comisión de Asuntos Laborales y Seguridad del Senado da la bienvenida a los representantes del Movimiento Salesiano Tacurú. Desde ya, se ofrece el uso de la palabra.

PADRE PEDRO.- Muchas gracias. Soy el nuevo Director del Movimiento Tacurú. Trajimos también al Padre Mateo, por la importancia que damos al tema que vamos a exponer.

Lo que motiva nuestra presencia es el conflicto que se ha originado con el Banco de Previsión Social a partir de la interpretación que se hace de un hecho relacionado con los convenios laborales y con la población objetivo que tenemos en Tacurú, que son los jóvenes que, a partir de los convenios laborales quedan insertos en nuestro Movimiento. La interpretación de todo esto no la voy a hacer yo, porque me parece mucho más importante que la haga el doctor Ochs. Lo cierto es que esto nos preocupa mucho; las consecuencias pueden resultar gravísimas, porque tenemos una población que supera los trescientos cincuenta muchachos. Cabe acotar que estos convenios se vienen tratando desde el año 1983. Y esta situación, para Tacurú, supone la bancarrota, sobre todo porque hay un manejo jurídico de una serie de datos que no nos parece adecuado.

Por lo tanto, les agradecemos la recepción y el hecho de que nos escuchen en la tarde de hoy.

SEÑOR OCHS.- En el seno del Banco de Previsión Social, se está instruyendo actualmente un procedimiento administrativo que tiene un dictamen de la Sala de Abogados, que concluye proponiendo al Directorio la adopción de una resolución. La misma dice que se excluye del seguro de desempleo a los jóvenes que trabajan en el seno del Movimiento Tacurú. Lo que más nos ha preocupado es que el dictamen se sustenta en un hecho que es absolutamente erróneo. La tesis de la Sala de Abogados consiste en suponer que la relación laboral de Tacurú con cada uno de los jóvenes se inicia y concluye exactamente en el momento en que se inicia y se concluye un convenio que tiene Tacurú con diferentes entidades públicas y privadas, como por ejemplo, la Intendencia Municipal de Montevideo, ANTEL, UTE, Coca Cola, Mac Donald’s, etcétera, y no es así. Me parece que han interpretado que la labor de Tacurú es la de un suministrador de mano de obra temporal y, obviamente, tiene una finalidad educativa totalmente distinta, que no se acota a lo laboral. Lo laboral es un instrumento que tiende a lograr un objetivo, que es la reinserción de la persona desde todo punto de vista. De manera que termina el convenio y, si no se renueva porque, por ejemplo, ahora la Intendencia Municipal de Montevideo está en una crisis económica -y eso ha derivado en el hecho de que no se renueven los convenios- eso no significa que Tacurú los deje en la calle. El Movimiento los reubica en otro convenio y, en ese ínterin, mientras se estudia la reubicación, vienen cobrando el seguro de desempleo, lo que ha estado sucediendo hasta ahora. Sin embargo, lo que propone el Banco de Previsión Social es que dejen de percibir esa ventaja económica. Y eso realmente compromete la existencia misma de Tacurú.

No sé si he sido claro. El error es pensar que el convenio número tal, para limpiar los espacios verdes tales y cuales, determina cuándo empieza el convenio, se inicia la relación de trabajo y cuándo aquel termina, finaliza también la relación de trabajo. Esto es fácilmente comprobable, porque en el listado de trabajadores de Tacurú figuran varios muchachos que por años y años han trabajado en muchos convenios. Eso demuestra que no hay una relación laboral que esté perfectamente alineada en el tiempo al convenio respectivo. Esto demuestra que son trabajadores permanentes y que tienen el derecho incuestionable a cobrar el seguro de desempleo que vienen percibiendo desde hace años y que ahora se plantea eliminar.

PADRE MATEO.- En la misma línea del doctor Ochs, quisiera destacar lo siguiente. Cuando uno habla de una propuesta educativa laboral, está pensando en un destinatario concreto, y éste se encuentra en la periferia de Montevideo. Su situación social, ya es conflictiva y viene en condiciones de abandono. Entonces, ¿qué hace la Institución? Utiliza el trabajo y la educación como herramientas para recuperar a esta persona y luego insertarla en la sociedad. Esto es lo medular de nuestro trabajo. Puede durar uno, dos, tres o cinco años y si en ese tiempo, ese muchacho o esa muchacha, no ha hecho su proceso, no nos importa si en un convenio estuvo un año y en otro dos años, sino que nos parece fundamental que haga su proceso educativo y una vez que se encuentre en condiciones pueda insertarse en el mercado laboral. Esto puede generar un abandono del proyecto, pero no significa que finalizado el convenio necesariamente tiene que dejar la propuesta si aún no está completado el proceso educativo. Es decir que no nos importa si este individuo cumplió el año de convenio con la UTE o con AEBU y se tiene que ir; eso no nos importa, ya que no estamos generando únicamente un interés económico. Nuestro interés va más allá, porque si fuera sólo económico, no iríamos a trabajar a la periferia, sino en otro lado como empresa. Lo que nos mueve en este tipo de trabajo es invertir en la recuperación de los jóvenes y adolescentes, y eso tiene su costo. Por tener su costo, en los convenios se da que generalmente haya una entrada económica, porque hay que tener ese apoyo para poder realizar el trabajo educativo.

Repito, entonces, que lo básico es que no somos una empresa, sino una institución con un objetivo que tiene dos partes: por un lado, la inserción y la capacitación para el mundo laboral y, por otro, la recuperación del sujeto como persona humana que ya viene, desde su origen, deteriorado. Esto nos genera a nosotros que los convenios se planteen no como un momento de pasantía, sino como una propuesta que va a ayudar al individuo a recuperarse como persona. Una vez que se haya recuperado, sí puede ser posible que se inserte en algún puesto de trabajo, ya sea porque se capacitó como electricista, sanitario, herrero, repostero cocinero, albañil o pintor. Si eso sucede, entonces, queda liberado, por decirlo de alguna manera, de un compromiso con nuestra institución, aunque en los hechos después seguirá vinculado de otra manera. Lo importante, es que se ha recuperado como persona.

En esto es que nosotros hacemos hincapié y resaltamos que no es lo transitorio ni lo laboral lo que predomina en nuestra institución, sino que se trata de una propuesta educativa que ayuda al individuo a encontrarse consigo mismo, a recuperar sus valores y su autoestisma y, en definitiva, verse a sí mismo como persona y sentirse capaz de salir a trabajar en el campo laboral. Este es el elemento prioritario que proponemos en los convenios laborales.

SEÑOR OCHS.- Quiero hacer una aclaración que me parece importante destacar. La Sala de Abogados menciona como seudo argumento coadyuvante en su conclusión que tanto la ley de empleo juvenil como la ley de pasantía laboral –que fuera aprobada

recientemente- establecen que no hay derecho a cobrar el subsidio por desempleo. Precisamente, para mí ese es un argumento que por la pasiva se vuelve en contra de la tesis, ya que en esos regímenes especiales, en virtud de esa franquicia, el Banco de Previsión Social no paga el seguro por desempleo. Aclaro que el Movimiento Tacurú no se encuentra en este régimen especial, ya que mensualmente paga casi $ 400.000 por mes, puntualmente, dentro de un régimen laboral normal. Por lo tanto, no es posible, quitarlo del régimen común y corriente invocando un régimen de excepción cuando sus beneficiarios no han gozado de la parte buena de este régimen excepcional, que es justamente pagar menos. Esto es reprochable hasta desde el punto de vista moral. Recuerdo que en una reunión que tuvimos con el ingeniero Gasparry, Presidente del Directorio del Banco de Previsión Social, le manifesté que la Institución debería devolver todo lo que este Movimiento había pagado en demasía, reajustado y con intereses, pues han pagado como trabajadores normales. Creo que fue así que, a la hora de estudiar las restituciones, lo convencimos un poco de que había un error.

Otro tema preocupante, es que en ese expediente hay dos dictámenes jurídicos, donde se sostiene la tesis de que como son educandos, no son trabajadores y, por ende, no tienen derecho a gozar del beneficio. Esto es absolutamente insostenible, en primer lugar, porque no hay una imposibilidad para ser trabajador y a la vez educando y, en segundo término, porque negarle su condición a quien trabaja 10 horas limpiando una playa o un espacio verde, es negar el derecho al trabajo como tal; es incuestionable que son trabajadores. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social los ha categorizado como Grupo 42 y les cobra el aporte al Banco de Previsión Social y todas las obligaciones laborales, por lo que, a la hora en que vienen a pedir el beneficio, negarles que son trabajadores y tratar de aplicarles un régimen de excepción, nos desconcierta.

SEÑORA PRESIDENTA.- Quisiera formular un par de preguntas.

En primer lugar, ¿en qué punto se encuentra este tema en el Banco de Previsión Social? Por otra parte, quisiera saber cuántos muchachos son y en qué situación están desde el punto de vista práctico y no sólo en lo que respecta al trámite.

Quiero hacer una precisión y referirme a la Ley de Pasantías que debatimos largamente en este Senado en la Legislatura pasada. Esta normativa habla de prácticas, es decir del estudiante que realiza prácticas para el oficio o la profesión que está aprendiendo. Se establece un plazo determinado que no tiene absolutamente nada que ver con la situación planteada y, por lo tanto, no se puede aplicar en este caso.

Hago estas puntualizaciones porque nosotros podríamos informarnos con el Banco de Previsión Social y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social sobre cuáles son las situaciones en que se encuentra esto.

SEÑOR OCHS.- Actualmente, el expediente se encuentra a estudio en el Directorio para su resolución y en cuanto al número de jóvenes involucrados podemos decir que son 350.

SEÑOR MICHELINI.- Independientemente de lo que ha señalado el Padre Mateo sobre cuáles son los propósitos de la Institución, todo trabajador tiene un régimen de dependencia. O se trata de un trabajador individual por cuenta propia o depende de una organización no gubernamental, que paga aportes personales , o de otra estructura que paga aportes personales y patronales. En este caso, quisiera saber de quién dependen los trabajadores, si son por cuenta propia o dependientes del Movimiento Tacurú o del convenio que hagan, ya sea con la Intendencia o con Montevideo Refrescos S. A.

Si dependieran del Movimiento Tacurú, en la figura jurídica que tengan, hay una plantilla que, independientemente de si fueran 10, 15 ó 350, el cargo que pudiese ocupar cada trabajador según tal o cual convenio, va a corresponder a esa figura jurídica. De ser así, quiero que me lo confirmen.

También deseo saber qué tipo de aportes hacen, es decir, si son personales o personales y patronales.

Por otro lado, ¿quiénes firman el dictamen jurídico del Banco de Previsión Social?

Y, por último, si no me equivoco, quien otorga el beneficio del seguro de paro es el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. El Banco de Previsión Social, lo que hace es pagarlo, actuando como cajero. Tan es así, que cuando hay que ampliar el seguro de paro, el que lo autoriza es el Ministerio, independientemente de que el dinero salga de otro lado. Entonces, me parece que nuestros visitantes también deberán conversar con el Ministro, más allá de lo que pueda hacer esta Comisión.

SEÑOR OCHS.- En primer lugar y para responder las preguntas del señor Senador Michelini, debo decir que los trabajadores dependen absolutamente del Movimiento Tacurú, que no tiene personería jurídica. Se trata de un Movimiento salesiano y son ellos quienes sí tienen personería jurídica y su nombre oficial es San Francisco de Sales. Esto significa que tanto el poder disciplinario, el pago de salarios y todas las obligaciones y responsabilidades propias del patrono recaen, no sobre el conveniante, sino sobre la sociedad San Francisco de Sales. En virtud de que es una institución educativa y está al amparo del artículo 69 de la Constitución, no paga aportes patronales, pero sí personales.

PADRE PEDRO.- Creo que la interrogante acerca de los aportes ya está respondida y en cuanto a quiénes firman el dictamen podemos decir que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social todavía no lo hace, pero el señor Ochs podrá agregar los nombres que faltan.

SEÑOR OCHS.- Se trata de los doctores Antonio Trimarco, Saúl Pérez Idiartegaray, Graziella Elichiry, Mario Val Santalla, Héctor Olmos y Elazar Alfie. Tenemos entendido que el redactor es el doctor Val Santalla, pero ello no surge a texto expreso en el dictamen.

SEÑOR NUÑEZ.- Quisiera hacer una pregunta a los efectos de ver en qué plano se ubica la diferencia que tiene el Movimiento Tacurú con el Banco de Previsión Social. ¿Se han hecho algunos descargos?

SEÑOR OCHS.- Así es, señor Senador.

SEÑOR NUÑEZ.- ¿Y cómo se dirime esto?

SEÑOR OCHS.- Cabe acotar que en este expediente se han producido dictámenes de abogados diferentes a favor de nuestra posición. Lo que nos preocupa es que la Sala de Abogados, en algunos organismos es algo así como el Olimpo, es donde están los abogados consultores con más veteranía y reputación profesional en el Ente, y han opinado sobre el tema por unanimidad. Sin embargo, insistimos en que hay dictámenes a nuestro favor como los de la doctora Lilián Varela y los de dos gerentes. Insisto en que el principal argumento es que el asunto no es como lo plantea la Sala porque el relacionamiento no está vinculado a la vida del convenio, pues la vida de la relación laboral no es equivalente a la primera.

Asimismo, habría otro argumento de fondo y es que la fuente jurídica del dictamen de la Sala es el artículo 2 del Decreto Ley Nº 15.180, que expresa que tienen derecho a percibir esta partida los trabajadores que estén en desocupación forzosa y que esta desocupación no sea imputable a su voluntad. Sin embargo, la Sala de Abogados ha interpretado que si los jóvenes ingresan a trabajar a Tacurú para un convenio puntual y ese convenio se termina, ellos han consentido voluntariamente que cuando eso sucede están en desocupación forzosa. Esto es un error jurídico gravísimo. Cuando la norma del artículo 2 del Decreto Ley Nº 15.180 menciona la desocupación que no debe ser atribuible a la voluntad del trabajador quiere decir que está excluyendo del beneficio al trabajador que por su voluntad ha incurrido en una causal de despido, lo que significa con notoria mala conducta. ¿A quién se ha querido dejar fuera? Al trabajador que con su propia conducta dé lugar a una decisión patronal de exclusión o despido, pero de ninguna manera puede decirse que cuando los trabajadores que están a plazo o para una obra determinada quedan desocupados, han consentido con su voluntad que es imputable a ellos la desocupación. Pensemos que, por ejemplo, en la construcción esta tesis tendría consecuencias absolutamente imprevisibles. Normalmente las empresas constructoras contratan para una obra determinada y, de esa forma, cuando se termina el trabajo el BPS podría decirles que no tienen derecho a cobrar porque cuando entraron a trabajar sabían que cuando se terminaba la obra iban a quedar fuera y la desocupación sería imputable a ellos. ¿Cómo puede ser así? En Derecho el criterio de imputación es claramente la atribución de una conducta disvaliosa. En este caso, sería que el cese de la relación, la cesantía, se deba a la notoria mala conducta. Pero eso no significa que el trabajador a plazo se haya portado mal; no puede quedar excluido del Decreto Ley Nº 15.180. Además, como no queremos entrar en ese terreno de discusión, decimos que no se nos puede aplicar porque no es cierto que trabajen por convenio; Tacurú tiene una plantilla permanente.

Es increíble cómo ha progresado este expediente y no se ha podido revertir algo que es clarísimo. Tampoco se trata de que Tacurú pueda maquillar determinada documentación para aparentar algo. Se trata de una plantilla, tenemos convenios y hemos ofrecido probar quiénes han trabajado para tal convenio y así demostramos que cuando termina ese convenio el mismo trabajador va a otro convenio y así sucesivamente, durante años. Por esta razón es que decimos que se trata de trabajadores permanentes. Entonces, ¿por qué proyectar una resolución diciendo que los jóvenes de Tacurú no tienen derecho a Seguro de Paro? En todo caso, que se diga que los jóvenes que hayan trabajado puntualmente para un convenio que ha terminado no tienen derecho, pero es de hacer notar que en el dictamen de la Sala se pone que los jóvenes de Tacurú no tienen derecho a cobrar. Cabe acotar que se hace esta afirmación aun cuando trabajen 25 años y sean permanentes. Se trata de algo absurdo.

SEÑOR NUÑEZ.- A fin de completar la pregunta anterior, quisiera saber si esto ahora va al Directorio del Banco de Previsión Social, que puede resolver en la misma línea de la Sala de Abogados o tomar otra resolución. ¿Esto es apelable o no?

SEÑOR OCHS.- Como es un trámite administrativo, se puede recurrir. Pero hay un tema gravísimo y es el de la legitimación para recurrir administrativamente con arreglo al artículo 317 de la Constitución, porque Tacurú no tiene un interés directo, personal y legítimo, por lo que no podría hacer una acción de nulidad ante el Tribunal de lo Contencioso Administrativo. Debería ir cada uno de los jóvenes afectados, lo que provocaría un problema adicional.

PADRE PEDRO.- Creo que este ejemplo define muy bien las relaciones. Una cosa es la relación laboral del muchacho con Tacurú y otra el sujeto de relación de convenio, que es "Tacurú con" y no el muchacho. Por no tratarse de quien convenia directamente, la relación es permanente con Tacurú, no con el convenio, de tal manera que, a mi juicio, son dos sujetos de derecho totalmente diversos. Se trata del Derecho Laboral que atañe a la relación Tacurú – joven y el derecho del conveniado que asume Tacurú, organismo conveniante, que tiene término, pero no lo tiene la relación laboral. Aquí se hace una mezcla y se confunden ambos elementos, determinando que también el muchacho está sujeto a la caducidad del convenio y entendiéndose que también caduca la relación laboral, lo que no es así. Esta confusión hace que el Movimiento esté en una relación de caducidad con el convenio pero permanente con estos jóvenes.

SEÑORA PRESIDENTA.- Nosotros vamos a ver cuáles son los caminos que esta Comisión puede recorrer, naturalmente que con los integrantes que hoy no están presentes, a quienes les vamos a trasladar estas inquietudes. Aspirábamos a que la entrevista fuera hoy para que luego no nos absorbiera el trámite presupuestal a fin de ver de qué manera podemos interesarnos por este tema. Creo que será el sentir de la Comisión –no puedo comprometerlo formalmente- analizar qué salidas o qué posibilidades se pueden manejar. De todas formas, tendrá que encontrarse una solución rápidamente ya que esto se encuentra a estudio del Directorio y los plazos son muy cortos, más allá de los caminos legales que posteriormente se puedan transitar.

Entonces, antes de que se tome la resolución, trataríamos de que la Comisión diera una opinión colectiva, a lo que me comprometo personalmente.

Agradecemos a los representantes del Movimiento Salesiano Tacurú su presencia y la información que nos han dado.

(Se retiran de Sala representantes del Movimiento Salesiano Tacurú)